

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS**  
**FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015: UMA ANÁLISE DO CONTRATO  
DOMÉSTICO**

**JULIA HELENA FERREIRA NUNES GONÇALVES**

**RIO DE JANEIRO**  
**2017 / 1º Semestre**

**JULIA HELENA FERREIRA NUNES GONÇALVES**

**LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015: UMA ANÁLISE DO CONTRATO  
DOMÉSTICO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ana Luisa de Souza Correia de Melo Palmisciano.

**RIO DE JANEIRO**

**2017/ 1º Semestre**

**JULIA HELENA FERREIRA NUNES GONÇALVES**

**CIP - Catalogação na Publicação**

F6351      Ferreira Nunes Gonçalves, Julia Helena.  
Lei Complementar nº 150/2015: uma análise do  
contrato doméstico. -- Rio de Janeiro, 2017.  
62 f.

Orientadora: Ana Luisa de Souza Correia de Melo  
Palmisciano.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito do Trabalho. 2. Direito  
Previdenciário. 3. Trabalhador doméstico. I. de  
Souza Correia de Melo Palmisciano, Ana Luisa,  
orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados  
fornecidos pelo (a) autor(a).

**RIO DE JANEIRO**

**2017/ 1º Semestre**

**JULIA HELENA FERREIRA NUNES GONÇALVES**

**LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015: UMA ANÁLISE DO CONTRATO  
DOMÉSTICO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ana Luisa de Souza Correia Palmisciano.

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Orientadora

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço à minha família, que desde sempre me incentivou a traçar meu próprio caminho e a alcançar o sucesso que me trouxesse a plena felicidade; e ao Thiago, que nunca me deixa esquecer o quão capaz sou.

Ao CACO – Centro Acadêmico Cândido de Oliveira, que me mostrou que o Direito vai muito além de códigos e doutrinas; agradeço por ter me levado aos debates sociais e tocado o meu íntimo para fazer-me preocupar com a realidade ao meu redor.

Aos amigos que fiz nessa jornada e que tenho a absoluta certeza que levarei para além dos muros da FND.

Por fim, dedico todo meu “obrigada” à Valentina Helena, minha filha. A simples perspectiva da sua existência me deu a força que eu precisava para concluir essa etapa.

*“Pelo direito, sempre. Pela lei, às vezes.”*

*(Movimento Pelo Direito, Sempre!)*

## RESUMO

Os empregados domésticos sempre estiveram relegados a péssimas condições de trabalho, seja pela discriminação histórica sofrida, uma vez que tal labor teve suas primeiras manifestações no período escravocrata, seja pela falta de interesse do Poder Legislativo em regulamentar os direitos desta categoria, ante o pensamento obsoleto até então existente de que a ausência de direitos assegurados por lei promovia a manutenção do vínculo empregatício em tela. No entanto, tal mentalidade vem sofrendo modificações nas últimas décadas, fato que se observa, principalmente, com o advento da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e posteriormente com a Lei Complementar nº 150 de 2015, responsável pela regulamentação dos diversos direitos previstos no texto constitucional que até então não possuíam eficácia plena. Nesse passo, depreende-se que os referidos diplomas têm como objetivo, justamente, promover a equiparação do empregado doméstico em relação às demais categorias trabalhistas, sobretudo no tocante aos direitos previdenciários, em especial no que diz respeito à presunção de desconto e recolhimento de suas contribuições.

**Palavras-chave:** Empregado doméstico. Equiparação. Previdenciário.

## **ABSTRACT**

Domestic servants have always been relegated to poor working conditions, either because of the historical discrimination suffered, since such labor had its first manifestations during the slave period, or because of the lack of interest of the Legislative in regulating the rights of this category, before the obsolete thought until then existing that the absence of rights guaranteed by law promoted the maintenance of the employment relationship on the screen. However, this mentality has undergone modifications in the last decades, a fact that is observed, mainly, with the advent of the Constitutional Amendment n° 72 of 2013 and, later, with the Complementary Law n° 150 of 2015, which was responsible for the regulation of the various rights foreseen in the constitutional text that, until then, did not have full effectiveness. At the same time, it should be pointed out that the purpose of these laws is precisely to promote the equalization of domestic servants with other labor categories, especially with regard to social security rights, especially with regard to the presumption of discount and collection of their contributions.

**Key words:** Domestic Servants. Equalization. Social Contribution Law.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

<b>CF/88</b>	Constituição Federal de 1888
<b>LC</b>	Lei Complementar
<b>LDD</b>	Lei dos Direitos do Doméstico
<b>EC</b>	Emenda Constitucional
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis Trabalhistas
<b>RFB</b>	Receita Federal do Brasil
<b>CNIS</b>	Cadastro Nacional de Informações Sociais
<b>CTPS</b>	Carteira de Trabalho de Previdência Social
<b>SAT</b>	Seguro de Acidente de Trabalho
<b>REDOM</b>	Programa de Recuperação Previdenciária do Empregado Doméstico

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>1. A QUESTÃO DA VULNERABILIDADE HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO</b>	<b>14</b>
1.1. O princípio da isonomia .....	14
1.1.1. <i>Igualdade em Rosseau</i> .....	16
1.1.2. <i>Igualdade em Marx</i> .....	16
1.1.3. <i>Breve análise histórica do princípio da isonomia</i> .....	17
1.2. O princípio da proteção .....	19
1.2.1. <i>Norma mais favorável, in dubio pro operario e condição mais benéfica</i> .....	20
1.2.2. <i>O princípio da igualdade e a emenda constitucional nº 72/2013</i> .....	21
1.3. O surgimento do empregado doméstico e a sua relação com o período escravocrata ....	22
1.4. Evolução legislativa concernente ao empregado doméstico .....	26
1.4.1. <i>A aparente contradição existente entre o art. 19 da lei complementar nº 150/2015 e o art. 7º, alínea “a”, da CLT</i> .....	29
1.4.2. <i>O “Neoconstitucionalismo” e seu reflexo no âmbito do direito previdenciário</i> .....	31
<b>2. A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2013 E O NOVO PANORAMA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL</b>	<b>33</b>
2.1. Os direitos abarcados pela lei complementar nº 150/2015 .....	34
2.1.1. <i>Os direitos trabalhistas adquiridos</i> .....	34
2.1.2. <i>As conquistas na seara previdenciária</i> .....	39
2.2. O princípio da isonomia como “motor” dos direitos trabalhistas .....	43
<b>3. A PRESUNÇÃO DE DESCONTO E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO</b>	<b>46</b>
3.1. Uma breve análise acerca da condição histórica do empregado doméstico .....	46
3.2. O novo cenário da presunção .....	48
3.3. Fundamentos legais da presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias do empregado doméstico .....	50
3.3.1. <i>Legislação anterior ao implemento da lei dos direitos do doméstico</i> .....	50
3.3.2. <i>Legislação superveniente</i> .....	52
3.4. O peculiar sistema de contribuição do empregado doméstico .....	53
3.4.1. <i>O simples doméstico e E-social</i> .....	53
3.4.2. <i>O programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos</i> .....	56
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>61</b>

## INTRODUÇÃO

O empregado doméstico no Brasil sempre foi alvo de estigmatização por razões históricas. Tal categoria, cujo as primeiras manifestações ocorreram no período escravocrata - que perdurou no país por aproximadamente 400 anos - sempre se encontrou em situação de inferioridade em comparação com as demais classes trabalhistas.

Tal cenário se apresenta dessa forma devido à imagem do empregado doméstico possuir íntimas ligações com o trabalho escravo, que, em parte, tratava-se de afazeres domésticos - mesmo após a obtenção da alforria, com a promulgação da Lei Áurea em 1888.

O trabalho manual, portanto, era visto pela sociedade como desonroso, exatamente por causa desse vínculo com o passado escravocrata. Essa situação causava estranheza quando visualizada por estrangeiros, conforme descreve Casagrande<sup>1</sup> nas notas que escreveu sobre o Rio de Janeiro entre 1808 e 1818, ao citar o viajante inglês John Luccock.

Entretanto, com o passar dos anos, observa-se que tal pensamento tem sofrido alterações. Essas mudanças podem ser percebidas, por exemplo, a partir das recentes conquistas obtidas pela categoria dos empregados domésticos, principalmente no que se diz respeito aos direitos trabalhista e previdenciário.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) de longa data preocupa-se com as condições de trabalho e a regulamentação dos direitos da categoria doméstica no mundo. Por isso, definiu em 2011 a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico, a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, nº 189 e a Recomendação nº 201.

No Brasil a legislação até a Constituição Federal Brasileira de 1988 regulou o trabalho doméstico, com menos direitos em relação aos empregados com contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Na ordem constitucional foram assegurados vários direitos, mas ainda sem a devida equiparação com os demais trabalhadores urbanos e rurais.

---

<sup>1</sup> LUCCOCK, John *Apud* CASAGRANDE, C. *Trabalho doméstico e discriminação*. Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 26 de fev. de 2017.

O Direito, por se tratar de uma ciência essencialmente social, reflete e se desenvolve à medida em que a sociedade evolui. Nesse sentido, Carlos Santiago Nino<sup>2</sup> versa:

Como um instrumento de mudanças sociais de natureza variada, o direito é reflexo de ideologias e de esquemas valorativos dominantes e enfrenta a resistência de diferentes grupos de pressão e de diversas circunstâncias sociais e econômicas. [...] A interligação entre o direito e as cosmovisões dominantes, concepções éticas vigentes, circunstâncias sociais e econômicas, pressões de diferentes grupos sociais ou as relações entre os que controlam os diferentes fatores de produção econômica, etc., faz com que o direito não possa ser ignorado pelos estudiosos da realidade social- como antropólogos, sociólogos, cientistas políticos- e constitua muitas vezes um espelho no qual se refletem os dados básicos da sociedade que estão interessados em analisar. Sob esse ponto de vista, o direito só interessa enquanto se traduz em regularidades de comportamento efetivo e em atitudes e expectativas generalizadas que permitem explicar diferentes fenômenos sociais.

Como delineado pelo renomado doutrinador, o Direito é resultado de um conjunto de fatores sociais, econômicos e ideológicos, e influencia diretamente na maneira como a sociedade se organiza. Esses fatores atingem a seara do emprego doméstico, trazendo consequências legislativas, como a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e sua posterior regulamentação, dada pela Lei Complementar nº 150 de 1º de Junho de 2015.

Assim, é importante ressaltar que apesar da mora do Poder Legislativo ao regulamentar a matéria, tais alterações foram de grande destaque, tendo em vista, principalmente, o fato de o Brasil ser o país com o maior número de empregados domésticos do mundo<sup>3</sup>; são mais de 6 (seis) milhões de brasileiros nesta situação, dentre os quais apenas 1,3 milhões possuem carteira assinada<sup>4</sup>.

Há de se reconhecer, portanto, que o Brasil teve um grande avanço no que diz respeito à condição do empregado doméstico nos últimos anos, entretanto, diversas garantias ainda não lhe são asseguradas. O auxílio-creche e a pré-escola<sup>5</sup>, por exemplo, ainda não estão previstos para categoria, motivo pelo qual há de se aguardar e buscar por outras e novas alterações

<sup>2</sup> CARLOS SANTIAGO, Nino. *Introdução à análise do Direito*. Tradução de Elza Maria Gasparotto. 1ª edição. São Paulo: Wmf Martins fontes, 2010, pág. 07.

<sup>3</sup> *Brasil tem o maior número de domésticas do mundo*. G1, São Paulo, 09 de jan. de 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html>>. Acesso em: 27 de fev. de 2017.

<sup>4</sup> MONTEIRO RIZZOTTO, P. *Brasil tem 1,3 milhões de empregadas domésticas com carteira assinada*. Disponível em: <<http://brasileconomico.ig.com.br/brasil/2015-05-08/brasil-tem-13-milhao-de-empregadas-domesticas-com-carteira-assinada.html>>. Acesso em: 27 de jan. de 2017.

<sup>5</sup> ZAMBITTE IBRAHIM, F. *A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC 150/15*. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044A+nova+disciplina+previdenciaria+dos+empregados+domesticos+com+o>>. Acesso em: 26 de mar. de 2017.

legislativas, que visem a inclusão do empregado doméstico, pondo fim à sua estigmatização e à sua situação de irregularidade histórica.

## 1. A QUESTÃO DA VULNERABILIDADE HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A situação de vulnerabilidade em que se encontra o empregado doméstico, ainda nos dias atuais, seja em matéria relacionada à própria legislação brasileira, seja nas áreas trabalhista e previdenciária – e principalmente no âmbito social - advém desse preconceito histórico. *Status*, poder aquisitivo ou mesmo nivelamento intelectual são reflexos que se estendem desde a época da colonização do país, cujo as primeiras manifestações ocorreram durante o regime escravocrata, com as mucamas, cozinheiras e babás<sup>6</sup> que trabalhavam nas residências brasileiras.

### 1.1. O princípio da isonomia

O princípio da isonomia sempre esteve presente em nossa sociedade, mesmo nas mais antigas formações. Apesar das várias interpretações – que podem ser mais abrangentes ou mais restritas – seu núcleo é a proibição de privilégios e de tratamentos diferenciados.

Nesse mesmo sentido, o princípio da proteção visa respaldar o elo mais fraco da relação jurídica, que no estudo em tela consiste na figura do trabalhador.

Isonomia consiste na igualdade perante a lei e conforme definição dada pelo próprio dicionário, igualdade significa:

- 2- Relação entre coisas ou pessoas iguais.
- 3- Correspondência perfeita entre as partes de um todo.
- 4- Organização social em que não há privilégios de classes.<sup>7</sup>

José Afonso da Silva, em seu livro diz que o princípio da igualdade não tem sido tão discutido quanto deveria, justamente por não compactuar com os privilégios que a burguesia tem interesse em manter.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> CASAGRANDE, C, *op. cit.* Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 26 de fev. de 2017.

<sup>7</sup> Dicionário do Aurélio Online. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/igualdade>>. Acesso em 5 de abr. de 2017.

<sup>8</sup> SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional positivo*. 23º ed. Malheiros: São Paulo, 2004, p. 210.

Exatamente por isso que, apesar de praticamente todas as Constituições reconhecerem formalmente a isonomia, sua aplicação não é plena. A igualdade clamada por esse princípio encontra-se apenas da letra fria da lei.

Ainda sobre o assunto, proclamou o ilustre Ruy Barbosa:

A regra da igualdade não consiste senão em tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcional e desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Os mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir os mesmos a todos, como se todos se equivalessem.<sup>9</sup>

O conceito de que todos são iguais “perante a lei” surgiu como reivindicação principal a partir do século XVIII, quando a burguesia começou a ascender e as revoluções liberais a eclodir.

Na intenção de romper com a estrutura prevalecente do regime anterior, que concedia privilégios à nobreza e ao clero, a burguesia se mostrava ansiosa para consolidar a igualdade jurídica entre todos os homens, não mais podendo haver distinções cujo fundamento se baseasse em razões de linhagem ou parentesco, por exemplo. Entretanto, é evidente que, nos tempos atuais, tal pleito de igualdade é tratado em segundo plano, uma vez que seus antes pleiteantes são hoje aqueles que desejam manter o *status* consolidado.

A igualdade formal é a igualdade prevista na lei e está claramente delimitada no caput do artigo 5º da nossa Constituição. A isonomia, nesse contexto, visa impedir que os legisladores editem e publiquem leis que violem o princípio da igualdade.

Para Luís Pinto Ferreira a igualdade perante a lei deve ser compreendida como uma forma de limitar a legislação, não dando espaço à privilégios de classes, mantendo a isonomia perante juízes e administradores.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> BULOS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. 3 ed. Saraiva: São Paulo, 2009, p. 420.

<sup>10</sup> PINTO FERREIRA, Luís. *Princípios Gerais do Direito Constitucional moderno*. São Paulo: Saraiva, 1983, p. 770.

A igualdade material é a ferramenta que tira a igualdade formal do papel, concretizando-a na seara prática.

A igualdade material é um princípio programático, um ideal que o Estado, junto com a sociedade, deve almejar atingir. Editar leis na intenção de minimizar as desigualdades não naturais entre os indivíduos é se faz necessário para traçar o caminho em direção a esse objetivo, mas não de forma exclusiva. Atos concretos do poder público e uma mudança de pensamento da sociedade como um todo também são de extrema importância para chegar à plenitude do princípio.

A importância da igualdade material se dá pelo fato de que apenas com ela existe a possibilidade de que todos os indivíduos pertencentes à sociedade tenham os mesmos interesses em manter o poder público, considerando-o igualmente legítimo.

#### ***1.1.1. Igualdade em Rosseau***

Em uma sociedade realmente igualitária, a política democrática não seria apenas um viés opcional, mas sim um fundamento moral e solidificado, capaz de gerar total adesão dos cidadãos. A importância da igualdade material é destacada por Rosseau: “precisamente por sempre tender a força das coisas a destruir a igualdade, a força da legislação deve sempre tender a mantê-la”.<sup>11</sup> Ou seja, a igualdade material limita não apenas a conduta das autoridades públicas, mas também dos particulares, pois o impedimento de praticar atos discriminatórios e/ou preconceituosos – sob pena de responsabilidade civil e penal – é taxativo.

#### ***1.1.2. Igualdade em Marx***

Ao contrário do que o senso comum imagina, Marx<sup>12</sup> não se posiciona de forma favorável à ruptura instantânea do direito burguês. Para o filósofo, o trabalho e a realidade material de cada indivíduo devem ser usados como critério diferenciador.

---

<sup>11</sup> NETO, Cláudio Pereira de Souza e outros. *Teoria da Constituição – estudos sobre o lugar da política no Direito Constitucional*. Lumen Juris, 2003, Rio de Janeiro, p. 6.

<sup>12</sup> MARX, Karl. *Crítica ao Programa de Gotha*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/24857-24859-1-PB.pdf>>. Acesso em 18 de mai. de 2017.



Marx<sup>13</sup> entende que o trabalho despendido em função da sociedade é um fator justo e que deve ser levado em consideração para desigualar um tratamento. Em seu ponto de vista, seria injusto o indivíduo que não trabalha, que não entrega sua força para a comunidade, receber tratamento semelhante àquele que dá retorno para coletividade. Do mesmo modo, a desigualdade de remuneração entre aqueles que realizam trabalhos diferentes – quem possui um trabalho mais penoso deve ser melhor remunerado em relação àqueles que possuem um trabalho mais salubre – é não apenas justificável, como justa.

### ***1.1.3. Breve análise histórica do princípio da isonomia***

É possível considerar a Grécia antiga como a precursora do ideal democrático. Entretanto, se analisarmos o princípio da isonomia como norte da democracia, a Grécia antiga não se enquadraria em tal conceito, visto que a real igualdade entre todos que estavam inseridos em tal civilização, não era exercitada. Apenas os cidadãos livres e maiores de 20 anos podiam exercer a cidadania ativa, ou seja, mulheres, estrangeiros e escravos não faziam parte da comunidade política e, conseqüentemente, não possuíam sua existência reconhecida.

Na Roma a desigualdade também era nítida. Os direitos eram distribuídos entre plebeus e patrícios e apenas com a Lei das XII Tábuas que tornou-se possível enxergar um delineado do pensamento moderno de igualdade. Na nona tábua encontramos:

1. Que não se estabeleçam privilégios em leis.<sup>14</sup>

No Cristianismo o fundamento do conceito de igualdade era Deus. Ou seja, todos os seres humanos que na Terra habitassem perante Deus e seguissem seus ensinamentos, eram iguais. Essa ideia está expressa no livro de Coríntios I, 12:13:

Todos nós fomos batizados em um espírito formado em um só corpo, quer judeus, quer gregos, quer servos, quer livres, e todos temos bebidos de um mesmo espírito.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> MARX, Karl, *op. cit.*, disponível em: < <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/24857-24859-1-PB.pdf>>. Acesso em 15 de mai. de 2017.

<sup>14</sup> A *Lei das XII Tábuas*. Disponível em: < <http://api.adm.br/direito/TABUAS.htm>>. Acesso em 12 de mar. de 2017.

<sup>15</sup> *Bíblia online*. Disponível em: < <https://www.bibliaonline.com.br/acf/1co/12/13>>. Acesso em 12 de mar. de 2017.

A Revolução Francesa e seus ideais de igualdade, fraternidade e liberdade foi um marco importantíssimo para a evolução do conceito de isonomia.

A igualdade representa a inexistência de diferenças entre os indivíduos de uma mesma sociedade, tanto no que diz respeito aos seus deveres quando no que diz respeito aos seus direitos. Atualmente contamos com um conceito bem mais amplo de igualdade, incluindo também igualdade de direitos entre gêneros, classes, etnias, orientações sexuais<sup>16</sup>, por exemplo.

As revoluções burguesas, em especial a Francesa, estabeleceram Cartas Constitucionais que consolidaram os direitos iguais a todos os homens perante a lei. Nesse sentido, Maria de Lourdes<sup>17</sup> explica:

Estabelecem-se as Cartas Constitucionais, que se opõem ao processo de normas difusas e indiscriminadas da sociedade feudal e às normas arbitrárias do regime monárquico ditatorial, anunciando uma relação jurídica centralizada, o chamado Estado de Direito. Este surge para estabelecer direitos iguais a todos os homens, ainda que perante a lei, a acenar com o fim da desigualdade a que os homens sempre foram relegados. Assim, diante da lei, todos os homens passaram a ser considerados iguais, pela primeira vez na história da humanidade. Esse fato foi proclamado principalmente pelas constituições francesas e norte americana, e reorganizado e ratificado, após a II Guerra Mundial, pela Organização das Nações Unidas (ONU), com a Declaração Universal dos Direitos dos Homens e 1948.<sup>18</sup>

No Brasil, se considerarmos a evolução do princípio da isonomia no restante das sociedades, é possível inferir que o mesmo surgiu de forma tardia. Apenas na Constituição de 1934, em seu artigo 113, I<sup>19</sup>, que a igualdade apareceu de forma efetiva.

Esta demora em constitucionalizar o princípio da isonomia está intimamente ligada à nossa história de colonização escravocrata. O tratamento desprendido aos seres humanos era de mercadoria, objeto e não de indivíduos com direitos e deveres, que devem ser tratados como iguais. Mesmo após a Lei Áurea, uma mudança significativa não foi observada; a

<sup>16</sup> Disponível em: <<http://www.google.com.br/search?hl=pt-BR&q=revolu%C3%A7%C3%A3o+francesa+conceito+fraternidade&meta=&aq=f&oq=>>. Acesso em 5 de mai. de 2017.

<sup>17</sup> COVRE, Maria de Lourdes Manzini. *O que é cidadania*. São Paulo: Brasiliense. 1993, p. 17.

<sup>18</sup> *Idem*.

<sup>19</sup> Art. 113 – A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: 1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em 6 de mai. de 2017.

Constituição de 1891, posterior a abolição da escravidão, não menciona nada sobre igualdade entre os indivíduos.

Tal ausência de interesse legislativo no que diz respeito à igualdade pode ser explicada pelo fato de não ter havido uma mudança do pensamento social. Trazendo para os dias atuais, é possível traçar um paralelo com a situação do empregado doméstico: por mais que a isonomia permanecesse presente em nossa Constituição (art. 5º, caput)<sup>20</sup>, ela não tinha eficácia plena, pois o pensamento da sociedade de subjugar a categoria trabalhista do empregado doméstico, prevalecia.

## 1.2. O princípio da proteção

A necessidade histórica em se proteger os direitos sociais, principalmente o trabalho, no intuito de obter a efetiva aplicação dos direitos fundamentais individuais é confirmada com a positivação e proteção constitucional do mesmo.

A proteção tem como objeto específico o direito ao trabalho e o direito do trabalho – resultado do trabalho assalariado e as relações trabalhistas. Nossa Constituição dispõe sobre a matéria em diversos momentos: nos Títulos I<sup>21</sup>, II<sup>22</sup>, VII<sup>23</sup> e VIII<sup>24</sup>, quando versa sobre os princípios fundamentais, direitos individuais e sociais, ordem econômica e financeira e, com destaque para o artigo 193 da referida Carta<sup>25</sup>, ordem social, respectivamente.

Os contratos de trabalho – e de emprego – são a materialização do Direito do Trabalho e, visando o maior equilíbrio possível para tais relações (tanto individuais quanto coletivas), a Constituição se esforçou em determinar o que Carmen Camino<sup>26</sup> chama de “contrato mínimo”, que são os direitos, além dos fundamentais, que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

---

<sup>20</sup> Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>.

<sup>21</sup> *Idem.*

<sup>22</sup> *Idem.*

<sup>23</sup> *Idem.*

<sup>24</sup> *Idem.*

<sup>25</sup> *Idem.*

<sup>26</sup> CAMINO, Cármen. *Direito Individual do Trabalho*. 3ª edição. Porto Alegre: Editora Síntese, 2003, p. 232.

Esse instituto de proteção estrutura no interior do Direito do Trabalho uma tentativa de maior equilíbrio na relação trabalhista. Conforme preceitua Mauricio Godinho Delgado:

Uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.<sup>27</sup>

Tal muro protetivo se justifica facilmente se analisarmos a nítida desvantagem em que o trabalho, no que diz respeito aos valores sociais fundamentais, sofre frente à livre iniciativa. O princípio da proteção imposto por essa realidade tem objetivo de demarcação das esferas jurídicas do contrato, conforme elucida Robert Alexy<sup>28</sup>.

### ***1.2.1. Norma mais favorável, in dubio pro operario e condição mais benéfica***

A explicação do objetivo do princípio da proteção encontra respaldo na própria Constituição; e, apesar de ser o princípio principal e norteador do Direito do Trabalho, encontra exceções previstas em lei. Ao permitir a redução salarial, a compensação de horários da jornada normal de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, por exemplo, a proteção garantida ao empregado, o elo mais fraco da relação trabalhista, está sendo flexibilizada.

Conforme preceitua Américo Plá Rodriguez<sup>29</sup>, essa proteção pode ser desmembrada em três dimensões. São elas: a norma mais favorável ao trabalhador, *in dubio pro operário* e a condição mais benéfica.

A máxima da norma mais favorável encontra sua origem no caput do artigo 7º da Carta Magna, definindo uma clara hierarquia das normas no momento de sua aplicação na prática, constitucionalizando todos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais com a seguinte passagem:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> GODINHO, Mauricio. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª edição. São Paulo: LTR, 2016.

<sup>28</sup> ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*, pp. 450 e 451.

<sup>29</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: LTr, Edição da Universidade de São Paulo, 1978, p. 42-43.

Outra norma protetiva é o *in dubio pro operario*, o que significa dizer que, no plano material, a medida que melhor convier ao trabalhador deve ser adotada. Ou seja, não havendo lei específica sobre determinada matéria, ou, mesmo que haja, no caso de haver conflito entre uma ou mais leis que versem sobre o assunto, aquela que for mais favorável ao trabalhador deve ser aplicada. Como exemplo, temos o texto da Súmula 244, I, do TST:

O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b, do ADCT).<sup>31</sup>

Por fim, existe a norma da condição mais benéfica. Seu respaldo constitucional encontra-se no artigo 5º, XXXVI da CF/88<sup>32</sup>, aplicando-se à natureza contratual da relação empregatícia, no qual as partes – empregado e empregador – acordam os termos do contrato firmado, respeitando, sempre a autonomia das vontades. Um exemplo da aplicação da norma no caso concreto é a Súmula 51, I, do TST, que diz:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento<sup>33</sup>

### ***1.2.2. O princípio da igualdade e a emenda constitucional nº 72/2013***

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) sempre se preocupou com a situação da categoria trabalhista do empregado doméstico, portanto, em 2011, definiu como instrumento internacional de proteção a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, nº 189.<sup>34</sup>

<sup>30</sup> BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 9 de mai. de 2017.

<sup>31</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 244. Disponível em: <[http://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1200/Sumulas\\_e\\_Enunciados](http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1200/Sumulas_e_Enunciados)>. Acesso em 9 de mai. de 2017.

<sup>32</sup> Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 9 de mai. de 2017.

<sup>33</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 51. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)>.

<sup>34</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos*. Número: 201, Adoção OIT: 2011. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>>. Acesso em 9 de mai. de 2017.

Franco Filho define o conceito de trabalho decente como aquele em que não há abuso dos direitos mínimos do ser humano enquanto tal, o que não o expõe a situações vexatórias<sup>35</sup>, ou seja, se faz necessário considerar os aspectos subjetivos, como a personalidade do trabalhador, além das condições materiais, como remuneração, jornada e ambiente de trabalho.

Ratificada pelo Brasil, a Convenção amplia os direitos já consagrados aos demais trabalhadores para os trabalhadores domésticos, contendo um rol de sugestões a serem acatadas – ou não – pelos Estados-membros. A consequência legislativa da Convenção foi a revogação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição, estendendo aos empregados domésticos todos os direitos já assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

### **1.3. O surgimento do empregado doméstico e a sua relação com o período escravocrata**

Historicamente, o empregado doméstico sempre esteve em uma situação de discriminação e, conseqüentemente, de vulnerabilidade. Nesse contexto, diversos sociólogos e antropólogos constataam que o regime de escravidão deixou profundas marcas na sociedade brasileira<sup>36</sup>, com reflexos sociais e econômicos. Nesse sentido, as palavras do ilustre mestre Cássio Casagrande:

Muitas vezes não nos percebemos disto e tendemos a ver a escravidão como um episódio triste, porém já muito distante da nossa vida presente, algo sem qualquer relação com nossa economia moderna, urbana e globalizada. Quando muito, admitimos a herança escravagista no debate sobre discriminação racial. No entanto, o escravagismo permeou as relações sociais brasileiras para além da questão racial, uma vez que aquele regime influiu também no modo como a sociedade brasileira valoriza o trabalho manual, em especial o prestado no âmbito doméstico, por serviços, do que é prova a situação de notória discriminação a que estão relegados, até hoje, os trabalhadores domésticos.<sup>37</sup>

Assim, vemos que devido ao modelo de colonização adotado no país - colônia de exploração que teve como base a mão-de-obra escrava – criamos uma cultura de desvalorização e descrédito do trabalho manual, por acreditarmos ser motivo de desonra, tomando contornos de inferioridade. Tal cultura, alimentada durante anos, desenha os

<sup>35</sup> FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. *Os novos direitos do doméstico segundo a OIT*, Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, v. 26, n. 7, abr. 2012, p. 223.

<sup>36</sup> *Idem.*

<sup>37</sup> *Idem.*

contornos preconceituosos que nossa sociedade permaneceu cultivando quanto à categoria trabalhista do empregado doméstico.

Tal situação causa estranheza quando visualizada por nacionais de outros países, conforme descreve Casagrande<sup>38</sup> ao citar o viajante inglês John Luccock em notas sobre o Rio de Janeiro e partes meridionais do Brasil, que escreveu entre 1808 e 1818. Este revela total estranhamento ao constatar que os moradores brancos do Rio de Janeiro se recusavam a fazer os mais simplórios esforços em público, como carregar sacolas, uma vez que aquele tipo de trabalho era destinado aos escravos e, por isso, deveria ser considerado indigno de um homem livre.

A palavra “trabalho” tem sua origem no latim, *tripalium*<sup>39</sup>, que significa “três paus”. O “três paus” era um espécie de chicote com espinhos nas pontas, um instrumento de tortura utilizado para chicotear os escravos no intuito de força-los a trabalhar ou como forma de puni-los por tentativas de fuga. O conceito de trabalho está intimamente associado aos sentimentos de esforço, fadiga e aflição.

Nota-se que havia uma real assimilação entre trabalho manual e inferioridade social, pensamento esse que se prolongou por centenas de anos e começou a ser desconstruído com a promulgação da Constituição “Cidadã” de 1988, ao estabelecer como princípio basilar a isonomia e a dignidade da pessoa humana.

Junto com as garantias fundamentais elencadas no art. 5º da Constituição de 88, vieram os direitos sociais dos trabalhadores, alocados no art. 7º do referido diploma. No entanto, é possível observar que o empregado doméstico somente gozava de 9 dentre as 34 prerrogativas asseguradas às demais categorias.

Há quem afirme que a desvalorização do trabalho doméstico esteja ligada diretamente a dois fatores fundamentais: o pré-determinismo, o qual acredita que fatores físicos pré-existentes definem o resultado (como a escravidão), combinado com o paternalismo, o qual

---

<sup>38</sup> CASAGRANDE, C, *op. cit.* Disponível em:

<[http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 26 de fev. de 2017.

<sup>39</sup> Conforme significado etimológico. Disponível em: <<http://www.dicionarioinformal.com.br/trabalho/>>; <<http://www.priberam.pt/dlpo/trabalho>>. Acesso em 13 de nov. de 2017.

acredita na superioridade do gênero masculino e a necessidade de proteção do gênero feminino pelo mesmo. Nesse sentido, haveria uma divisão sexual do trabalho, na qual a mulher estava predeterminada ao trabalho interno e o homem, ao trabalho externo<sup>40</sup>.

Essa mesma temática da predeterminação do trabalho é discutida e explicada teoricamente no texto “Sexo e Temperamento” da antropóloga norte-americana Margaret Mead<sup>41</sup>, que desconstruiu justamente toda essa crença da condição social estar ligada tão somente ao sexo.

Depois de ter estudado e analisado três tribos primitivas, culturalmente diferentes, Mead encontra sua resposta para a pergunta se homens e mulheres possuíam diferenças meramente biológicas. E a resposta é não.

Na primeira tribo analisada, Mead verificou que tanto os homens como as mulheres eram de temperamento pacífico. Na segunda os dois gêneros já tinham uma atitude guerreira. E eis que, na terceira e última, constatou-se o caso mais curioso de seu estudo: os homens passavam a maior parte do tempo a ornamentarem-se para ficarem bonitos, perdendo tempo com futilidades, enquanto as mulheres trabalhavam arduamente e eram práticas.

Perante este e outros fatos, Mead foi pioneira ao propor que as características masculinas e femininas refletiam as influências culturais e sociais, não se limitando às diferenças biológicas.

Tal estudo antropológico realizado por Margaret Mead explica o motivo de o emprego doméstico sempre ter sido visto como inferior, pois, além de originado no regime escravocrata, também era executado, em sua maioria, por mulheres, as quais sempre estiveram em situação de inferioridade em relação aos homens.

Vale destacar ainda que, em teoria, a escravidão foi abolida com a promulgação da Lei Áurea em 1888, a qual foi precedida, inclusive, de tentativas também tendentes à abolição. Podemos citar a Lei Eusébio de Queirós, a qual proibiu em 1850 o tráfico internacional de

---

<sup>40</sup> FERREIRA, C.M. *Histórico do empregado doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino*. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em: 22 de mar. de 2017.

<sup>41</sup> MEAD, Margaret. *Sexo e temperamento*. São Paulo: Perspectiva, 1999.



escravos, assim como a Lei do Ventre livre de 1971, a partir da qual todo filho nascido de mãe escrava já seria livre. Por fim, há ainda a Lei do Sexagenário de 1885, que declarou livres os escravos acima de 65 anos<sup>42</sup>.

Com o advento da Lei Áurea, tornou-se proibida a existência de escravos no país. No entanto, a situação se prolongou por muitos anos de forma “maquiada”. Ou seja, devido à ausência de políticas públicas posteriores à lei, a fim de inserir o ex-escravo na sociedade, este foi relegado à péssimas condições de vida - sem moradia ou alimentação - o que fez com que muitos retornassem e permanecessem trabalhando para seus antigos senhores, garantindo, assim, a sua sobrevivência, ante a miséria que se alastrava.

Nesse contexto, surgiu a figura do “patrão benevolente”, o ex-senhor, que não deixando seu ex-escravo passar fome, “acolhia-o”, dava-lhe comida e moradia, em troca de serviços do mesmo em sua casa e lavoura. Nascia, assim, o ideal de assistência do patrão doméstico em relação ao empregado doméstico<sup>43</sup>.

Com o tempo, muitos destes trabalhadores domésticos se tornaram “agregados”, sendo tratados ora como serviçais, ora como familiares de segunda categoria, em um limbo social e jurídico, sem direito à herança, salário ou aposentadoria<sup>44</sup>. Nesse passo, as domésticas passaram a ser consideradas “pessoas da família”, abrindo-se espaço a uma opressão disfarçada em laços afetivos<sup>45</sup>.

Observa-se o nascimento do trabalho doméstico no Brasil. Entendido como labor de mínima valorização, executado por pessoas em situação de miséria extrema como meio de troca por condições de sobrevivência, vindo posteriormente a evoluir, mas sem deixar a ideia original de caridade tida ainda por muitos empregadores<sup>46</sup>.

<sup>42</sup> FERREIRA, C.M., *op. cit.* Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em: 22 de mar. de 2017.

<sup>43</sup> FERREIRA, C.M., *op. cit.* Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>> . Acesso em: 22 de mar. de 2017.

<sup>44</sup> CASAGRANDE, C, *op. cit.* Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 26 de fev. de 2017.

<sup>45</sup> *Redação Pragmatismo*. Disponível em: <<http://www.pragmatismopolitico.com.br/2014/11/empregadas-domesticas-e-escravidao.html>>. Acesso em: 22 de mar. de 2017.

<sup>46</sup> *Idem*.

#### 1.4. Evolução legislativa concernente ao empregado doméstico

A legislação a respeito do empregado doméstico nunca fora muito vasta. Poucos foram os diplomas que, de fato, tinham como objetivo a equiparação do doméstico às demais categorias trabalhistas, na tentativa de protegê-lo das eventualidades que pudesse vir a acontecer no ambiente de trabalho.

De acordo os especialistas Wladimir Novaes Martinez<sup>47</sup> e Cheylla Albuquerque<sup>48</sup>, a primeira norma a ser aplicada aos empregados domésticos foi a Lei de 13 de setembro de 1830, a qual entrou em vigor antes da abolição da escravidão. Esta tratava tal labor como contrato de prestação de serviços, podendo ser feito tanto por brasileiros quanto estrangeiros, dentro ou fora do Império.

Sete anos depois, surge a Lei nº 108 de 11.10.1837, a qual em seu artigo 7º definia mais claramente tal contrato de locação de serviços, apesar de ainda embrionário. Tratava tão somente sobre algumas hipóteses do que seria justa causa e dispunha acerca das consequências da rescisão contratual.

Em 1888 surge ainda a Lei nº 3.353, a qual definia legalmente o escravo como empregado doméstico não remunerado, trabalhando tão somente em troca de alimentação, vestuário e moradia<sup>49</sup>.

No entanto, no mesmo ano a Lei Áurea foi promulgada, extinguindo-se, assim, o trabalho escravo e, com ele, a respectiva terminologia legal. O primeiro diploma que se tem conhecimento após tal período foi o Código Civil de 1916 (Lei 3.071), o qual ainda continuou disciplinando a relação do emprego doméstico como locação de serviços, apesar de ainda inaplicável na prática, ante a inexistência de decreto regulamentar destinado à categoria.

Somente em 1923 entrou em vigor o Decreto nº 16.107, o qual disciplinou a locação de serviço dos domésticos propriamente ditos, trazendo todos os dispositivos necessários para

---

<sup>47</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Direitos do doméstico*: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15. Pág. 15. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>48</sup> ALBUQUERQUE, C. *Origem do trabalho doméstico no Brasil*. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 de mar. de 2017.

<sup>49</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes, *op. cit.*, 2016.

atender as necessidades destes trabalhadores<sup>50</sup>. Nesse período a Previdência Social ainda não tinha lei própria, contexto em que surgiu o Decreto Legislativo nº 4.682, sob a denominação de “Lei Eloy Chaves”, a qual somente aplicava-se aos ferroviários. Em 1944 surge o Decreto-Lei nº 7.036, o qual trazia definições de acidente de trabalho e equiparava o empregador doméstico às pessoas jurídicas contratantes, responsáveis pelos serviços prestados e pelas eventualidades que pudessem vir a ocorrer no âmbito empregatício<sup>51</sup>.

Somente em 1941 começava a surgir, de fato, as primeiras conquistas desses trabalhadores, os quais tiveram criados o direito ao aviso-prévio de 8 dias, possibilidade de pedido de rescisão no caso de atentado à honra ou integridade física, consequências da mora salarial e demais exigências para com seus empregadores, como de proporcionar um ambiente higiênico e seguro para seus empregados<sup>52</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho surge em 1943 sob a égide do Decreto-Lei nº 5.452 trazendo diversas conquistas para os empregados em geral. No entanto, foi clara ao excluir dessas benesses o empregado doméstico e o trabalhador rural. Propugna em seu artigo 7º, alínea “a” e “b”, *in verbis*:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.

Observa-se desse cenário que o empregado doméstico sempre fora visivelmente excluído do amparo legal. Somente em 1972 surge a Lei nº 5.859 e, por consequência, o Decreto-Regulamentar nº 71.885, destinados a assegurar alguns direitos essenciais, como benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 do salário normal, bem como o direito a carteira de trabalho assinada<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> ALBUQUERQUE, C., *op. cit.* Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 de mar. de 2017.

<sup>51</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes, *op. cit.*, 2016.

<sup>52</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes, *op. cit.*, 2016.

<sup>53</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar n. 150/2015*. Pág. 21. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

Em 1988 é promulgada a Carta Magna e com ela rompe-se toda a “institucionalização” da discriminação sofrida pelo empregado doméstico. Traz em seu âmago a Isonomia, rechaçando qualquer tipo de preconceito, seja em relação à cor, sexo, profissão ou opção religiosa.

Estipula em seu artigo 7º, o qual é destinado à regulamentação dos direitos sociais, diversos incisos, direitos nunca antes reconhecidos por nenhum diploma legal. Foi a partir desse marco que a categoria em epígrafe passou a ser mais valorizada no meio social, podendo vir a lutar por seus direitos, caso algum deles venha a ser violado<sup>54</sup>.

No entanto, impende destacar que dos 34 incisos, tão somente 9 eram aplicados aos domésticos, o que viera a ser modificado apenas em 2013 com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, a qual foi responsável pela inclusão do parágrafo único do referido artigo, ampliando o rol agora para 26 direitos. *In verbis*:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013).

Nesse passo, o professor Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>55</sup> subdivide tais normas em direitos fundamentais dos trabalhadores domésticos com aplicabilidade imediata e leis de eficácia limitada, estas dependentes de regulamentação infraconstitucional.

Ou seja, a primeira parte do referido parágrafo único retrata a respeito das leis que, a partir da data de sua publicação, já tem seus efeitos totais em vigência. Já a segunda parte, a qual se refere aos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração a previdência social, possui eficácia limitada, dependendo de lei, a fim de possibilitar o exercício de tais direitos, a qual veio a ser criada somente em 2015, sob a égide de Lei Complementar nº 150<sup>56</sup>.

<sup>54</sup> ALBUQUERQUE, C., *op. cit.* Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 28 de mar. de 2017.

<sup>55</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 22, 2015.

<sup>56</sup> *Idem*.

Nesse contexto, observa-se que a real equiparação de direitos do empregado doméstico para com as demais categorias trabalhistas somente veio a ocorrer com a referida Emenda Constitucional e sua respectiva lei regulamentadora, principalmente no âmbito previdenciário, no qual estavam relegados à “boa vontade” de seu empregador.

**1.4.1. A aparente contradição existente entre o art. 19 da lei complementar nº 150/2015 e o art. 7º, alínea “a”, da CLT**

Conforme já dito, o artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto- Lei 5452/1943) excluía expressamente de sua cobertura os empregados domésticos e os trabalhadores rurais. Nesse sentido, à época, o empregado doméstico tinha seu labor regulamentado tão somente pela Lei 5.859/1972 e o seu respectivo Decreto nº 71.885, os quais foram revogados expressamente pela Lei Complementar nº 150, que entrara em vigor em 02.06.2015<sup>57</sup>.

Ocorre que tanto a CLT quanto a Lei Complementar em epígrafe estão em vigência em nosso ordenamento jurídico, possuindo dispositivos que apresentam uma suposta contradição legal. Enquanto a CLT em seu artigo 7º, alínea “a”, exclui o empregado doméstico da proteção do referido diploma, a Lei Complementar, em seu art. 19, versa que a CLT é fonte subsidiária do direito, aplicando-se ao doméstico quando houver omissão e em caso de não haver incompatibilidade. *In litteris*:

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 05 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

No entanto, observamos que o art. 19 da LC 150/2015 nada falou a respeito da não recepção do art. 7º, alínea “a” da CLT, ante a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, a qual estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores urbanos e rurais<sup>58</sup>.

Insta destacar que, além do fato da Emenda Constitucional ter sido causa de não recepção da referida alínea (uma vez que se trata de decreto legislativo, não podendo ser

<sup>57</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 22, 2015.

<sup>58</sup> *Idem*.

revogada por não possuir a mesma hierarquia), tal antinomia, a qual é somente é aparente, pode ser solucionada através dos critérios adotados por Noberto Bobbio<sup>59</sup>.

O renomado autor afirma que as regras fundamentais para a solução das antinomias são três: o critério cronológico, hierárquico e o da especialidade, os quais são utilizados necessariamente nessa ordem<sup>60</sup>. O primeiro está presente no art. 2, §1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro:

Art. 2º, §1º. A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.<sup>61</sup>

Ou seja, havendo uma lei posterior que ajuste o contrário do que antes era previsto por outro diploma, este resta superado, tendo sido revogado tacitamente, uma vez que a revogação não foi dada por expresse na nova lei, nem houve a retirada de fato do dispositivo abolido, fazendo-se presente ainda em nosso ordenamento jurídico.

Já o critério hierárquico é aquele que é resolvido através do nivelamento da norma, ou seja, norma superior “revoga” norma inferior. Nesse sentido, podemos observar que foi o que ocorreu quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 72, a qual equiparou os domésticos às demais categorias trabalhistas, não recepcionando (termo mais correto) o art. 7º, precisamente em sua alínea “a”, da CLT.

No entanto, na tentativa de resolução da antinomia presente entre a CLT e a Lei Complementar, mais adequado ainda seria a utilização do critério da especialidade, em que a lei mais específica a respeito de determinado assunto revoga a menos específica ou mesmo geral. Nesse passo, impende destacar que a CLT em seu artigo 7º, apesar de ser especial por se tratar do doméstico, foi tacitamente revogada pelo art. 19 da Lei Complementar nº 150, por esta se tratar de norma especialíssima<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> *Idem*.

<sup>60</sup> BOBBIO, Noberto. *Teoria Geral do Direito*. Pág. 250. 3ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

<sup>61</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. *Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm)>. Acesso em 4 de abr. de 2017.

<sup>62</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 29, 2015.

Em resumo, o referido dispositivo previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas restou por não recepcionado pela Constituição, tendo em vista a Emenda Constitucional nº 72/2013 a qual equiparou todas as categorias trabalhistas, também foi tacitamente revogado pelo o art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015, uma vez que esta é norma especialíssima.

#### ***1.4.2. O “Neoconstitucionalismo” e seu reflexo no âmbito do direito previdenciário***

O “neoconstitucionalismo” surge como uma construção doutrinária em meados do século XXI<sup>63</sup>, lançando uma nova perspectiva a respeito da interpretação das leis infraconstitucionais. Assim, passa-se a aplicar o Direito sempre a partir de uma visão constitucional, ante o reconhecimento da importância dos preceitos fundamentais ali elencados.

Em outras palavras, os diplomas legais e atos normativos em geral, além de terem que respeitar os procedimentos formalmente impostos, também têm que possuir conformidade material para com o texto constitucional, uma vez que este é hierarquicamente superior. Nesse sentido, afirma Pedro Lenza, *in verbis*:

“a lei e, de modo geral, os Poderes Públicos, então, devem não só observar a forma prescrita na Constituição, mas, acima de tudo, estar em consonância com o seu espírito, o seu caráter axiológico e os seus valores destacados”<sup>64</sup>.

Assim, os microssistemas jurídicos somente existem por uma razão estritamente pedagógica, uma vez que todos os ramos do Direito se encontram intrinsecamente ligados.

Nesse contexto, há de se reconhecer que, a partir do momento que os valores são constitucionalizados e há tal interpretação a partir do texto constitucional, o que se está fazendo, de fato, é a sua efetiva concretização<sup>65</sup>. Ainda nas palavras de Pedro Lenza:

Busca-se, dentro dessa nova realidade, não mais apenas atrelar o constitucionalismo à ideia de limitação do poder político, mas, acima de tudo, buscar a eficácia da Constituição, deixando o texto de ter um caráter meramente retórico e passando a ser mais efetivo, especialmente diante da expectativa de concretização dos direitos fundamentais<sup>66</sup>.

<sup>63</sup> LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. Pág. 59. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

<sup>64</sup> *Idem*.

<sup>65</sup> *Idem*.

<sup>66</sup> *Idem*.

Desse modo, surge a visão do Direito Previdenciário Constitucional, a partir do qual tem regido e interpretado todos os seus preceitos legais, consubstanciados em seu microssistema, sob uma ótica Constitucional, seja para afastar da aplicação no caso concreto os fragmentos já não condizentes com a realidade fática, seja criando novos direitos e garantias aos cidadãos que necessitam e encontravam-se desamparados.

Nesse contexto, far-se-á uma análise a respeito de algumas mudanças obtidas com a promulgação da Lei Complementar nº 150 de 2015, sobrevindas com o intuito primordial de efetivar-se o Princípio da Isonomia, preceito fundamental previsto no art. 5º, *caput*, e art. 7º, parágrafo único, da Constituição da República, principalmente no tocante aos direitos previdenciários dos empregados domésticos.



## 2. A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2013 E O NOVO PANORAMA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

A OIT – Organização Internacional do Trabalho – em sua centésima reunião adotou a Convenção nº 189<sup>67</sup> e a Recomendação nº 201 sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Nesses instrumentos foram estabelecidos direitos e princípios básicos para os trabalhadores domésticos, exigindo dos Estados a adoção de medidas com a finalidade de tornar o trabalho decente para tais trabalhadores.

Para implementação da referida Convenção no Brasil, houve muita resistência jurídica. Primeiro quanto às regras sindicais e depois também pela obrigação atribuída aos Estados Membros em garantir igual tratamento jurídico aos empregados domésticos e aos empregados em geral, respectivamente.

A Emenda Constitucional nº 72/2013, também chamada de “PEC da Isonomia”, representa a consolidação das diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho, oportunizando à categoria dos empregados domésticos a sua equiparação em matéria previdenciária e trabalhista, antes inaplicáveis.

O grande entrave à ratificação da Convenção nº 189 pelo Brasil estava no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal Brasileira em seu art. 7º, parágrafo único, ao restringir os direitos trabalhistas dos domésticos; e na Consolidação das Leis do Trabalho, também no art. 7º, alínea “a” ao afastar expressamente a aplicação deste diploma a categoria.

Boskovic e Villatore, nos lembram que contratos de trabalho na forma escrita, verbal e tácita são admitidos. Regra geral também aplicável aos empregados domésticos. Na palavra dos autores:

---

<sup>67</sup> A atenção da OIT ao trabalhador não é recente, pois que antes da Convenção 189 da OIT, “[...] a Convenção n. 103 da OIT, de 28 de junho de 1952, que trata do amparo à maternidade. Além de outras peculiaridades, assegura tutela ao trabalho assalariado doméstico efetuado em casas particulares, conforme se infere dos seguintes artigos: Art. I – 1. A presente convenção aplica-se às mulheres empregadas em empresas industriais bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio. [...] 3. Para os fins da presente convenção, o termo 'trabalhos não industriais' aplica-se a todos os trabalhos executados nas empresas e serviços públicos ou privados seguintes, ou em relação com seu funcionamento: [...] h) o trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares; bem como a todos os outros trabalhos não industriais aos quais a autoridade competente decidir aplicar os dispositivos da Convenção”. PAMPLONA FILHO; VILLATORE, *op. cit.*

O Direito do Trabalho no Brasil prima pela valorização da realidade em detrimento da forma – princípio da primazia da realidade sobre a forma.<sup>68</sup>

No entanto, a Convenção nº 189 da OIT, sugere a necessidade do contrato de trabalho escrito para os trabalhadores domésticos, conforme o artigo 7º, caput.

A EC nº 72 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição da República “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais<sup>69</sup>”, expandindo o rol de direitos dos domésticos de 9 para 26 incisos, mantendo inaplicáveis somente aqueles que são, de fato, incompatíveis com a referida atividade laborativa.

Nesse contexto, cabe destacar algumas das conquistas adquiridas pela classe no âmbito do Direito do Trabalho para, *a posteriori*, adentrarmos nas alterações legislativas ocorridas na seara previdenciária propriamente dita.

## **2.1. Os direitos abarcados pela lei complementar nº 150/2015**

Em linhas gerais, a promulgação da referida lei trouxe uma aproximação muito grande entre a classe dos empregados, contribuintes individuais prestadores de serviço a pessoas jurídicas, avulsos e os empregados domésticos no âmbito previdenciário. Ainda, muitos direitos trabalhistas foram estendidos aos mesmos, assegurando-lhes condições básicas de trabalho, o estabelecimento da jornada de trabalho, por exemplo.

As principais mudanças ocorridas nesta seara não “encheram as empregadas domésticas de direitos”, como fora noticiado em diversas mídias à época das mudanças legislativas, mas sim foram estabelecidas condições mínimas e dignas de qualquer ser humano em qualquer outra atividade laborativa.

### **2.1.1. Os direitos trabalhistas adquiridos**

---

<sup>68</sup> BOSKOVIC, Alessandra Barichello; VILLATORE, Marco Antônio César. *Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o Brasil ratificar a Convenção nº 189 da OIT e suas consequências sociais e econômicas*. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. V. 2, n. 17, abril. 2013, p. 137.

<sup>69</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 21, 2015.

No rol de inovações, a título de exemplo, há o necessário respeito às 8 horas diárias com a obrigatoriedade de registrar os horários de começo e término da jornada, a fim de garantir que a mão-de-obra não esteja sendo demasiadamente explorada por seu empregador.

Observava-se que diante da dificuldade de fiscalização do Poder Público, em verificar as irregularidades do vínculo empregatício, uma vez que é prestado na residência do empregador, portanto, âmbito mais restrito, este explorava o seu empregado descomedidamente, extrapolando as 8 horas máximas de labor.

Sabe-se que a recomendação da Organização Internacional do Trabalho era de 8 horas diárias e 48 horas semanais entre 1967-2005<sup>70</sup>, com tendência de diminuição para 40 horas semanais e assim, progressivamente. Ocorre que a OIT preceitua que jornada superior a 50 horas é insalubre, havendo que se falar em trabalho eficiente somente dentro dos limites recomendados.

No entanto, o empregado doméstico ficava a mercê do seu patrão desde a hora que acordava (geralmente antes de todos na residência para a preparação do café) até a hora que este fosse dormir, não percebendo nenhuma vantagem pecuniária ao laborar por tempo muito superior à jornada agora estabelecida legalmente.

Nesse sentido, a LC nº 150/2015, precisamente em seu art. 2º, determinou a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, exigindo para comprovação de tal fim, o registro da jornada por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, nos termos do art. 12, da LDD. Nesse contexto, há a figura do “caderno de ponto”, o qual já existia para as outras categorias e no qual é anotado o horário de início e término do trabalho, bem como os intervalos concedidos no decorrer do dia.

Insta destacar que a ausência do “caderno de ponto”, ou de qualquer outro meio, implica na presunção de veracidade de tudo o que for alegado pelo empregado no tocante à hora-extra, respeitado, é claro, o Princípio da Razoabilidade.

Tal exigência, portanto, visa justamente controlar a jornada imposta legalmente e coibir as burlas que ocorrem, como por exemplo, a anotação do chamado “horário britânico”, o qual

---

<sup>70</sup> LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Pág. 08. Brasília: OIT, 2009.

consiste no registro de horários imaginários, uma vez que é bastante improvável que o empregado tenha chegado e saído todos os dias no mesmo exato horário. Neste caso, inverte-se, também, o ônus da prova, nos termos do item III da súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I – *Omissis*.

II – *Omissis*.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003).

A lei em epígrafe ainda trouxe a possibilidade do desmembramento da jornada de trabalho do empregado doméstico que resida no local de trabalho, a fim de atender tanto as necessidades do empregador quanto respeitar a legislação pertinente. Assim, nos termos do §1º, do art. 13, o intervalo poderá ser desmembrado em até 2 (dois) períodos, desde que cada um tenha no mínimo 1 (uma) hora até o limite de 4 (quatro) horas ao dia, o que também deverá ser registrado, conforme dito.

Esse dispositivo visa atender uma das peculiaridades da atividade laborativa em epígrafe, na qual o empregado doméstico está o seu dia inteiro em aparente disposição do empregador, uma vez que mora na residência do mesmo, podendo, assim, destinar as horas de trabalho para os momentos de maior necessidade deste.

A título de exemplo pode-se visualizar o empregado que começa às 08 horas da manhã a sua jornada, parando somente por 1 (uma) hora para repouso e alimentação (art. 13, *caput*), retornando-a e finalizando-a as 17h. Assim, percebe-se que o empregador poderia ficar desamparado no horário da noite, sem sequer ter usufruído da mão-de-obra pela tarde. Deste modo, possibilitou um melhor aproveitamento do trabalho de seu empregado.

Ainda, outra novidade fora a imposição da idade mínima de 18 anos para o exercício da atividade, uma vez que por ser realizado no âmbito residencial, o empregado está muito mais suscetível de sofrer abusos das mais variadas vertentes. Uma criança, portanto, por não

possuir ainda uma construção consolidada, tanto física quanto moral, torna-se um sujeito mais vulnerável aos excessos eventualmente cometidos pelo seu patrão.

Ademais, estabeleceu-se a definição de trabalho doméstico, conceituando-o como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana. Portanto, finalmente determinou-se um marco de quando a prestação do serviço é, efetivamente, trabalho doméstico e quando se trata de “diária”, questão que há muito possuía entendimentos diversos na jurisprudência pátria. Nesse sentido, há as seguintes elencadas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA.

A jurisprudência desta Corte está consolidada no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. No caso, a reclamante trabalhava até dois dias por semana para a reclamada. Agravo de instrumento desprovido. (TST, 2ª T., AIRR – 175400-77.2013.5.13.0004, Rel. Des. Conv. Gilmar Cavalieri, DEJT 12.06.2015).

RECURSO DE REVISTA [...] 3. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONHECIMENTO.

É cediço que a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Colenda Corte Superior é no sentido de que a atividade de diarista exercida durante três dias por semana para empregador doméstico não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego. [...] Recurso de revista de que não se conhece. [...].

(TST, 5ª T., RR – 101200-63.2009.5.05.0101, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 07.03.2014).

Portanto, depreende-se que, antes da referida alteração legislativa, considerava-se diarista a prestação de serviços até 3 (três) vezes na semana. No entanto, mesmo com a definição do marco legal de que a partir de três já é emprego doméstico, há a questão do direito temporal, o qual objetiva a segurança jurídica das relações já extintas quando da data da vigência da lei. O seguinte recurso de revista proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho explica esse ponto com maestria, *ipsi litteris*:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 19331320105150067 (TST)

Data de publicação: 06/11/2015

RECURSO DE REVISTA EM FACE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTEIOR À VIGÊNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES POR SEMANA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DO PRESSUPOSTO DA CONTINUIDADE - CRITÉRIO TEMPORAL.

Diversamente do termo "não-eventual", outrora utilizado pela CLT, a Lei nº 5.859/72, definiu empregado doméstico como "aquele que presta serviço de natureza contínua", inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. Ainda que tais disposições não se apliquem ao caso concreto, eis que incorporadas ao ordenamento posteriormente à data do término da prestação de serviços controvertida nos autos, é importante observar que a própria norma internacional que ampliou o quadro de direitos das domésticas não visou extinguir a figura da diarista, em condição de autônoma, que restou expressamente preservada. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. **O caso dos autos, contudo, versa sobre relação de trabalho iniciada e concluída antes da entrada em vigor da nova legislação, o que, por segurança jurídica, implica a observância dos parâmetros vigentes ao tempo da Lei nº 5.859/72.** A maioria da doutrina trabalhista entende que a continuidade possui significação própria, correspondente à permanência absoluta, ou seja, a iteratividade, repetição da prestação no tempo sem hiatos, sendo necessária, para a configuração da relação de emprego doméstica, a prestação contínua do trabalhador, ressalvados apenas os descansos e repousos impostos pela lei. Alice Monteiro de Barros foi precisa ao diferenciar a distinção conceitual entre não-eventualidade e continuidade: "Logo, se a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal" (BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2008. p. 198). Igualmente, a jurisprudência desta Corte historicamente orientou -se no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. **Portanto, considerando que o caso concreto submete-se à normatividade vigente ao seu tempo e que nada consta dos autos além da periodicidade da prestação de serviços, não há que se falar em configuração do vínculo empregatício para a trabalhadora que prestou serviços no âmbito doméstico com frequência semanal de três dias.** Recurso de revista conhecido e desprovido. (*grifo nosso*).

Assim, vislumbra-se a mudança de entendimento ocorrido nesta seara, bem como a ponderação entre dois princípios do ordenamento jurídico brasileiro, por um lado, a segurança jurídica, previsto no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República, por outro a Aplicação da Norma Mais Favorável ao Trabalhador, Princípio basilar do Direito do Trabalho.

Por fim, outra questão relevante e pertinente às mudanças ocorridas através da nova legislação, na seara trabalhista, trata-se a respeito da proibição de efetivação de descontos no salário do empregado doméstico, a título de alimentação, vestuário, higiene e moradia, bem como despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem, nos termos do art. 18 da referida lei.

Conforme já dito, é importante destacar que o novo diploma visa ressaltar as questões peculiares dessa categoria, como por exemplo, ao vedar tais descontos, a título de habitação, e conceder o adicional de viagem de 25%, uma vez que este pode acompanhar o empregador doméstico a trabalho, nos termos do art. 11, §2º, da Lei Complementar nº 150 de 2015.

Portanto, imperioso destacar que tais inovações puderam inserir o trabalhador doméstico a um *status* social mais confortável, uma vez que estava desamparado em preceitos basilares, ainda que no âmbito do Direito do Trabalho.

### ***2.1.2. As conquistas na seara previdenciária***

No âmbito do Direito Previdenciário obtivemos diversas alterações legislativas significativas, das quais podemos destacar a implementação do Simples Doméstico, *E-social*, bem como do programa de recuperação previdenciária (REDOM), além da mudança no tocante à presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias do empregado doméstico, a qual passou a ser absoluta. Por fim, ainda houve a inserção de dois benefícios previdenciários a esta categoria, os quais antes não eram de direito, quais sejam o auxílio-acidente e o salário-família.

Nesse sentido, primeiramente importa destacar que os empregados domésticos não gozavam de auxílio-acidente, uma vez que este não possuía a respectiva fonte de custeio, princípio basilar da Seguridade Social, nos termos do art. 195, §4º da Constituição da República. *In verbis*:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

Portanto, todo e qualquer benefício criado tem que possuir uma fonte correspondente, uma vez que o sistema se tornaria insustentável caso contrário. Assim, com o advento da Lei Complementar nº 150 de 2015 fora criada a contribuição SAT, direcionada justamente para cobrir os eventuais acidentes de trabalho, a qual possui previsão no art. 34, inciso III, da lei em epígrafe. Nesse sentido:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho.

Ainda, diversos dispositivos foram alterados, a fim de adaptar o benefício à referida categoria, os quais estão alocados precisamente no capítulo III da Lei. Dentre os artigos a respeito da matéria que sofreram modificações podemos destacar o art. 18, §1º, 19, 21-A, *caput* e §2º, e art. 22, todos da Lei 8.213/91. *Ipsi litteris*:

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

Assim, o inciso II do art. 11 da lei em epígrafe traz como segurado o empregado doméstico. *In verbis*:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos.

Já os demais artigos passaram a ter a seguinte redação:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho **a serviço de empresa ou de empregador doméstico** ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015). (*grifo nosso*).

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, **decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico** e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015).

§ 2º A empresa ou o **empregador doméstico** poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) (*grifo nosso*).



Art. 22. A empresa **ou o empregador doméstico** deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015). (*grifo nosso*).

Destarte, podemos destacar a obrigação que o empregador doméstico passou a ter no tocante ao recolhimento da contribuição SAT, bem como em comunicar à Previdência Social da ocorrência do acidente de trabalho sofrido, o que não possuía previsão na legislação anterior.

Soma-se a isso o fato de que houve a modificação no que se refere à própria definição de acidente de trabalho, agora estabelecendo a residência do empregador doméstico como local suscetível de ocorrência de tais eventualidades.

No entanto, cabe discorrer que é do trabalhador doméstico o ônus de provar que o acidente de trabalho ou doença de trabalho a ele equiparada ocorreu por culpa do empregador doméstico, conforme preceitua Carlos Henrique Bezerra<sup>71</sup>.

Por fim, em relação ao salário-família pode-se afirmar que apesar de o mesmo sempre ter possuído previsão constitucional, alocado precisamente no art. 7º, inciso XII, da CF, este não era estendido à categoria dos empregados domésticos. O referido direito somente fora acrescentado com o advento da LC 150, a qual modificou o art. 65 da Lei 8.213/91, passando a ter a seguinte redação:

Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, **inclusive o doméstico**, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66. (*grifo nosso*).

Assim, para fazer *jus* ao respectivo benefício, o empregado doméstico há tão somente que apresentar certidão de nascimento da criança ao seu empregador, o qual fica responsável de pagar a cota mensalmente junto com o salário, realizando a compensação dos valores quando do recolhimento das contribuições previdenciárias, nos termos do art. 68, *caput* e §1º, da Lei de Benefícios.

---

<sup>71</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 54, 2015.

O seguro-desemprego diferenciado também merece destaque. Depreende-se do art. 2º da Lei do Seguro-Desemprego (nº. 7.998/1990) a finalidade desse benefício previdenciário:

I – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº. 10.608, de 20.12.2002) II – auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001).<sup>72</sup>

Mesmo com o seguro-desemprego já previsto em lei desde 1990, a categoria trabalhista do empregado doméstico só passou a ter direito de gozar desse benefício de forma obrigatória e a partir da EC nº. 72/2013, sendo regulamentado pela LC nº. 150/2015 em seus arts. 26 e 28 a 30, *in verbis*:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

(...)

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

<sup>72</sup> BRASIL. *Lei Nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)>. Acesso em 13 de mar. de 2017.

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.<sup>73</sup>

Nesse passo, observa-se que a ligeira inclusão da categoria dos empregados domésticos nos dispositivos legais supracitados, por mais simplórias que tenham sido feitas tais modificações, promoveu a equiparação deste com as demais categorias de trabalhadores, efetivando-se, assim, o princípio constitucional da Isonomia, fundamento da nossa Carta Magna.

## 2.2. O princípio da isonomia como “motor” dos direitos trabalhistas

Conforme já abordado no primeiro capítulo, sabe-se que a Constituição da República por mais democrática e embasada nos princípios da Dignidade da Pessoa Humana, Valorização do Trabalho e Isonomia, previstos respectivamente no art. 1º, incisos III e IV, e art. 5º, *caput*, de seu texto, manteve o doméstico em uma situação de inferioridade em relação às demais categorias trabalhistas.

Observa-se que, apesar de ter sido inserido um rol de direitos do trabalho, na tentativa de proporcionar dignidade aos obreiros em geral, precisamente alocados em seu art. 7º, apenas aplicou aos domésticos 9 dentre os 34 incisos ali previstos.

Somente com o advento da Emenda Constitucional nº 72 de 2013, denominada “PEC da Isonomia”, pode-se visualizar uma equiparação de fato entre tais categorias, estendendo para 26 os direitos a eles aplicados, excluindo-os somente daqueles que de fato são incompatíveis com a referida atividade laborativa.

A aludida Emenda, somente promulgada devido às pressões sofridas pelos movimentos sociais e pela grande mídia, alterou a redação do parágrafo único do art. 7º, da CF “para

<sup>73</sup> BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 20 de maio de 2017.

estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”<sup>74</sup>.

No entanto, embora o enunciado da emenda constitucional tenha proclamado “a igualdade de direitos trabalhistas”, o texto promulgado concretamente apenas ampliou o rol dos direitos dos trabalhadores domésticos previstos na redação original da Constituição Federal de 1988<sup>75</sup>.

Assim, impende destacar o princípio da Isonomia como maior fundamento constitucional em relação a tais modificações legislativas pertinentes à categoria, inclusive tendo sido a emenda denominada de “PEC da Isonomia”, conforme já declinado.

Nesse passo, cabe estabelecer a diferenciação existente entre isonomia formal e substancial. A primeira se refere ao tratamento igual perante a lei, não permitindo que o legislador discipline tratamento diferenciado entre pessoas, sem considerar, portanto, as características peculiares de cada ser<sup>76</sup>.

Enquanto a isonomia substancial procura justamente alcançar a isonomia de cunho material, sopesando as particularidades de cada indivíduo para, assim, conseguir um tratamento mais isonômico de fato, uma vez que a existência da desigualdade é uma questão histórica, a qual se mantém no caso da isonomia formal<sup>77</sup>.

Assim, dando os mesmos direitos para pessoas que se encontram em situações diversas, mantém-se a situação de desigualdade, havendo que, na verdade, se tratar igualmente somente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, para assim atingir uma condição mais equânime, conforme já preceituava o filósofo Aristóteles<sup>78</sup>.

Nesse sentido, importa destacar que o empregado doméstico, o qual sempre estivera relegado às péssimas condições de trabalho e, sobretudo, possui suas particularidades, uma

---

<sup>74</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 21, 2015.

<sup>75</sup> *Idem.*

<sup>76</sup> COSTA, E. *Os novos direitos dos empregados domésticos e o princípio da isonomia substancial*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-e-o-principio-da-isonomia-substancial,56393.html>>. Acesso em: 25 de jan. de 2017.

<sup>77</sup> COSTA, E., *op. cit.* Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-e-o-principio-da-isonomia-substancial,56393.html>> . Acesso em: 25 de jan. de 2017.

<sup>78</sup> *Idem.*

vez que labora no interior da residência de seu patrão, estando mais vulnerável e suscetível a sofrer maiores abusos, teve que possuir um tratamento diferenciado na órbita legal. Assim podemos depreender de diversas passagens do texto da lei, como a limitação de 18 anos para o exercício da profissão, a inversão do ônus da prova no tocante às horas-extras, bem como a vedação de descontos a título de alimentação, habitação, vestuário, e inclusive transporte (no caso de viagem), previstos respectivamente nos art. 1º, parágrafo único e art. 12, e art. 18, todos da Lei dos Direitos do Doméstico.

### **3. A PRESUNÇÃO DE DESCONTO E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Conforme já foi explanado, é sabido que há muito o empregado doméstico se viu desamparado em diversos momentos de sua vida. Uma das maiores injustiças até então presente na legislação pátria ocorria precisamente no âmbito previdenciário, a qual se trata a respeito da presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias desta categoria, a qual até então era somente relativa, tema que será abordado no presente capítulo e é foco deste trabalho.

#### **3.1. Uma breve análise acerca da condição histórica do empregado doméstico**

Com o advento da Lei Complementar nº 150 de 2015, o empregado doméstico finalmente pôde tranquilizar-se, uma vez que, antes, sequer tinha a certeza se gozaria de aposentadoria ou qualquer outro benefício previdenciário em valor proporcional ao contribuído, mesmo após longos anos de trabalho.

Ocorre que os domésticos infelizmente eram excluídos de quase todas as garantias asseguradas aos empregados de forma geral, inclusive no tocante à presunção absoluta de descontos e recolhimentos das contribuições previdenciárias, os quais eram feitos obrigatoriamente por seus empregadores.

É fato que as Leis 8.212 e 8.213, ambas de 1991, bem como o Decreto-Regulamentar 3.048/99, já sinalizavam no sentido de que era delegado ao empregador doméstico efetuar os descontos e recolhimentos das contribuições feitos sobre o salário-de-contribuição de seu empregado (agora sobre a remuneração), bem como recolher a sua alíquota patronal junto à Receita Federal do Brasil, órgão responsável por tal recolhimento, nos termos do art. 2º da Lei 11.457/2007.

No entanto, era recorrente a situação de serem efetuados os descontos, porém não serem revestidos em favor da União. Ou seja, o doméstico tinha a sua contribuição subtraída todo mês, entretanto esses valores não eram repassados ao fundo de repartição simples da Previdência Social, o que culminava em ausência de crédito para os segurados de forma geral (uma vez que não é fundo de capitalização).

Em outras palavras, o empregador doméstico costumeiramente efetuava os descontos em folha de pagamento, mas, ao invés de repassá-los para a RFB, a fim de garantir os direitos aos benefícios previdenciários do doméstico, esse simplesmente não pagava, seja por má-fé, seja por “esquecimento”, devido à ausência de cobranças e fiscalização feita pelo Poder Público, o qual sequer possuía meios para adentrar no recinto de trabalho daquele. Nesse sentido, sobrevieram diversas alterações legislativas a fim de equiparar o doméstico às categorias dos empregados, avulsos e contribuintes individuais que laboram para pessoas jurídicas, modificando-se a antiga visão de que a ausência de garantias à referida categoria assegurava, em contrapartida, a manutenção do vínculo empregatício dos mesmos.

Em outros termos, os domésticos não tinham os mesmos direitos do empregado, pois haveria um excesso de encargos para com o empregador doméstico, o que desestimularia a contratação daqueles ou mesmo incentivaria a informalidade, pensamento que vem sofrendo modificações nas últimas décadas<sup>79</sup>.

O Brasil, como um país ainda em desenvolvimento, vem caminhando no sentido de relegar o trabalho doméstico apenas àquelas famílias de classe média-alta e alta, portanto, tais modificações advieram para assegurar um mínimo a tal categoria, superando a cultura implantada desde o período escravocrata.

Nesse contexto, o país se distancia do antigo pensamento de que o trabalho manual é estigmatizado, tendo sido evitado por muitos por acharem que a execução de esforços, mesmo que os mais simplórios, era sinônimo de indignidade, conforme descreveu o viajante inglês John Luccock<sup>80</sup>. Por outro lado, aproxima-se do ideal europeu e norte-americano no qual todos os residentes/familiares executam atividades domésticas de maneira rotativa, sendo conjuntamente responsáveis pelas mesmas.

---

<sup>79</sup> CASAGRANDE, C. Trabalho doméstico e discriminação. Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 22 de mar. de 2017.

<sup>80</sup> LUCCOCK, J. Notas sobre o Rio de Janeiro e partes meridionais do Brasil, *Apud* CASAGRANDE, C., *op. cit.* Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 22 de mar. de 2017).

### 3.2. O novo cenário da presunção

Como muito já dito, o empregado doméstico sempre esteve em uma situação de inferioridade em relação às demais categorias, principalmente em relação ao empregado, avulso e contribuinte individual prestador de serviço para pessoa jurídica.

Tais categorias, por gozarem de presunção de desconto e recolhimento absoluta, não precisavam comprovar que o seu empregador, de fato, revestiu as devidas contribuições previdenciárias em favor da Receita Federal do Brasil para, assim, perceberem benefício previdenciário no valor do seu salário de contribuição e/ou proporcional.

Para o empregado e o avulso, o salário de contribuição encontra-se previsto no art. 28, inciso I, da Lei 8.212/91, o qual o define como sendo basicamente o montante de todas as contraprestações remuneratórias obtidas pela prestação de seus serviços, sob o qual incide a contribuição previdenciária. Nesse sentido, *in verbis*:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).

A diferença básica entre salário de contribuição e remuneração é o fato de que, além daquele incluir as gorjetas, salário *in natura* e outras prestações, as quais estão previstas no §8º do mesmo dispositivo, também possui limite mínimo e máximo, os quais são o piso da categoria salarial ou salário-mínimo e o teto da Previdência Social, sendo este no valor de R\$ 5.531,31 no ano de 2017<sup>81</sup>.

Assim, para o empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual prestador de serviços para pessoa jurídica perceberem benefícios previdenciários no valor proporcional ao

---

<sup>81</sup> Previdência Social. *BENEFÍCIOS*: Índice de reajuste para segurados que recebem acima do mínimo é de 6,58% em 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/?s=teto&orderby=modified>>. Acesso em: 19 de jan. de 2017.



que contribuíssem, desde que atendidos tais requisitos peculiares de cada benefício, somente precisavam comprovar o vínculo empregatício e o salário de contribuição auferido.

O que não ocorria com o empregado doméstico, o qual somente possuía presunção relativa do desconto e recolhimento de tais contribuições previdenciárias. Em outras palavras, o doméstico somente teria direito à percepção de benefícios previdenciários no valor do seu salário de contribuição (o qual, nesse caso, é equivalente à remuneração, nos termos do art. 28, inciso II, da Lei 8.212/91), caso comprovasse que, de fato, o seu empregador revestiu às devidas contribuições em favor da União.

Ou seja, o doméstico, ao comprovar o vínculo empregatício e o salário de contribuição percebido, somente fazia *jus* a benefícios no valor de um salário-mínimo, mesmo percebendo e contribuindo sob uma remuneração superior. Situação que se mostrava completamente descabida, uma vez que este trabalha da mesma forma que as demais categorias, possuindo também como responsável pelo o seu recolhimento o seu empregador.

Nesse sentido, incoerente se fazia a lei, tendo-se em vista que eram questões semelhantes sendo tratadas de formas completamente diferentes. Tanto a empresa quanto o empregador doméstico, ambos substitutos tributários originários, nos termos do art. 30, inciso I, alínea “a” e V, da Lei 8.213/91, eram responsáveis pelos descontos e recolhimentos, no entanto, para o empregado doméstico perceber benefício em valor proporcional ao contribuído, havia que comprovar que de, de fato, seu empregador recolheu os devidos valores.

Depreende-se, portanto, que o doméstico encontrava-se desamparado pela legislação até então vigente, pois, se por um lado precisava do devido recolhimento da contribuição, por outro havia receio de uma possível dispensa trabalhista por se tratar de uma relação de subordinação, uma vez que o empregador passava muitas vezes a ter desconfiança na relação.

Sempre existiu o pensamento de que o empregado que pleiteia os seus direitos é sinônimo de “problema”, pois uma vez tendo conhecimento desses, resistia aos abusos que muitos empregadores cometiam e, ainda, cometem diariamente. Assim, os denominados empregados domésticos “cheios de direitos” sempre foram rechaçados por alguns empregadores. O referido pensamento, conforme já dito, é verificado inclusive pela demora

na elaboração e posterior promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, pois poderia acarretar, em contrapartida, o aumento do desemprego da classe.

Desse modo, observa-se que com o advento da lei em epígrafe, modificou-se a presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias em relação ao empregado doméstico, a qual passou a ser absoluta, não precisando mais que o mesmo comprove que de fato o seu empregador realizou tal recolhimento, havendo que apresentar tão somente a prova do vínculo empregatício e o salário de contribuição, conforme já ocorria com as demais categorias aqui retratadas. Nesse sentido, insta destacar os principais dispositivos a respeito da matéria.

### **3.3. Fundamentos legais da presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias do empregado doméstico**

Os principais dispositivos que abordam o assunto estão previstos nas Leis 8.212 e 8.213, ambas de 1991, bem como no Decreto-Regulamentar 3.048/99, os quais sofreram algumas modificações com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015.

No entanto, apesar de ter ocorrido tais mudanças, alguns dispositivos ultrapassados ainda se mantêm no corpo legal, os quais têm que ser interpretados sistematicamente, senão revogados tacitamente.

#### ***3.3.1. Legislação anterior ao implemento da lei dos direitos do doméstico***

Cabe destacar a regulamentação que já havia no ordenamento jurídico pátrio, antes do advento da LDD, no tocante a esta questão. Fazendo-se uma interpretação literal do art. 33, §5º da Lei 8.212/91, observa-se que este continua a excluir o doméstico, ante o fato de somente ter sido utilizada a terminologia “empresa”. *Ipsi litteris*:

Art.33. À Secretaria da Receita Federal do Brasil compete planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, à fiscalização, à arrecadação, à cobrança e ao recolhimento das contribuições sociais previstas no parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições incidentes a título de substituição e das devidas a outras entidades e fundos.

§5º O desconto de contribuição e de consignação legalmente autorizadas sempre se presume feito oportuna e regularmente pela **empresa** a isso obrigada, não lhe sendo lícito alegar omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente

responsável pela importância que deixou de receber ou arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei. (*grifei*).

Assim, observa-se que a presunção de desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias dos empregados prestadores de serviço para empresas já era absoluta, conforme já dito, não cabendo a esses comprovar o efetivo recolhimento do patrão em favor da Receita Federal, órgão responsável pelo o mesmo.

Portanto, neste caso, sendo o empregador omissor, seja no ato de desconto ou mesmo no recolhimento, este é o responsável único e exclusivamente pelo pagamento dos valores diretamente com a União, uma vez que se constitui em Dívida Ativa.

Impende discorrer, ainda, sobre o art. 216, inciso VIII, do Decreto 3.048/99, o qual, apesar de não ter sido inserido através da lei complementar em epígrafe, já se tratava a respeito da obrigação do empregador doméstico de arrecadar e recolher as contribuições previdenciárias de seu empregado. *In verbis*:

Art. 216. A arrecadação e o recolhimento das contribuições e de outras importâncias devidas à seguridade social, observado o que a respeito dispuseram o Instituto Nacional do Seguro Social e a Secretaria da Receita Federal, obedecem às seguintes normas gerais:

VIII- O empregador doméstico é obrigado a arrecadar a contribuição do segurado empregado doméstico a seu serviço e recolhê-la, assim, como a parcela a seu cargo, no prazo referido no inciso II, cabendo-lhe durante o período da licença-maternidade da empregada doméstica apenas o recolhimento da contribuição a seu cargo, facultada a opção prevista no §16. (*grifei*).

Destarte, apesar de se verificar a existência da obrigatoriedade de tal função a ser exercida pelo empregador doméstico, não havia o entendimento em relação à presunção absoluta de tais descontos e recolhimentos. Portanto havia o empregado que comprovar, quando fosse pleitear o benefício previdenciário, o efetivo recolhimento de suas contribuições pelo o seu empregador da mesma forma, para, assim, obter benefício no valor proporcional ao contribuído de fato<sup>82</sup>.

---

<sup>82</sup> AMADO, Frederico. *Direito Previdenciário*. 6ª edição. Salvador/BA: JusPODIVM, 2015. Pág. 227.

### 3.3.2. Legislação superveniente

Os principais artigos modificados pela LC 150/2015, a respeito do assunto em epígrafe, são o art. 30, inciso V, da Lei 8.212/91, art. 27, inciso I e art. 34, inciso I, ambos da Lei 8.213/91.

O art. 30, inciso V, da Lei 8.212/91, possui uma redação semelhante ao art. 216 do decreto regulamentar, somente tratando de maneira diversa o prazo de recolhimento, o qual foi modificado com o advento da LDD. Não há maiores comentários a se fazer a respeito do dispositivo em tela, o qual possui a seguinte redação:

Art.30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas:

V- o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, **até o dia 7** do mês seguinte ao da competência. (*grifei*).

Um dos dispositivos que, de fato, elucida a modificação da presunção de desconto e recolhimento é o art. 34, inciso I, da Lei 8.213/91, o qual afirma que mesmo que o empregador não reverta as devidas contribuições à RFB, o empregado doméstico não terá reflexo algum no cálculo da renda mensal do benefício, havendo aquele que se resolver diretamente com a União, conforme já ocorria com as demais categorias. Nesse sentido:

Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente de trabalho, serão computados:

I- para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, **ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico**, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no §5º do art. 29-A; (*grifei*).

Por conseguinte, o empregado doméstico não há mais que comprovar o efetivo desconto e recolhimento efetuado por seu empregador, sendo este obrigado a fazê-lo independente de qualquer cobrança, sob pena de sofrer as penalidades cabíveis, conforme preceitua o artigo em comento.

Assim sendo, para perceber benefício no valor que contribuiu, portanto, proporcional, o empregado doméstico agora somente necessita provar, através de qualquer meio, desde que

idôneo<sup>83</sup>, o vínculo empregatício e a remuneração, possuindo tratamento idêntico ao segurado empregado, com a presunção absoluta prevista no art. 33, §5º, da Lei 8.212/91<sup>84</sup>, efetivando-se, assim, o Princípio da Isonomia previsto em nossa Carta Magna.

### **3.4. O peculiar sistema de contribuição do empregado doméstico**

A Lei Complementar nº 150 de 2015 criou diversos mecanismos que simplificaram o recolhimento das contribuições previdenciárias, inclusive no tocante às parcelas em atraso, visando a regularização da situação do doméstico no que diz respeito ao pagamento de tributos a ele pertinentes.

Nesse contexto, advieram o *E-social* e o Simples Doméstico, os quais possibilitam o recolhimento de todos os valores referentes à atividade doméstica, englobando a contribuição do empregado, a alíquota patronal, depósito do FGTS bem como sua multa, a qual pode ser resgatada, ao fim do contrato, pelo empregado ou empregador, a depender da modalidade de dispensa.

Ainda, fora incorporado o programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos, denominado “REDOM”, o qual incentiva e facilita o pagamento das contribuições previdenciárias atrasadas pelos empregadores, os quais muitas vezes não recolhiam os devidos valores em favor da União no prazo exigido por lei.

#### **3.4.1. O simples doméstico e E-social**

Não obstante as críticas feitas à Lei Complementar nº. 150/2015 quanto à omissão em algumas matérias, é preciso reconhecer seus avanços, dentre eles, o regime unificado de pagamento de contribuições, tributos e outros encargos do empregador doméstico, o chamado Simples Doméstico, disposto nos arts. 31 ao 35. Segue o texto da nova lei:

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

<sup>83</sup> AMADO, Frederico, *op. cit.*, pág. 227, 2015.

<sup>84</sup> ZAMBITTE IBRAHIM, F., *op. cit.*. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044A+nova+disciplina+previdenciaria+dos+empregados+do+mesticos+com+o>>. Acesso em: 26 de mar. de 2017.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

§ 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II - deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na

remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

§ 1º Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do imposto sobre a renda.

§ 2º Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.<sup>85</sup>

O preenchimento dos dados cadastrais, informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais além da inscrição do próprio empregador são feitas por meio de sistema eletrônico disponibilizado na rede mundial de computadores (art. 32), a utilização por outra forma que não eletrônica ficou por ser regulamentada pela CEF e pelo Ministério da Fazenda (MF), conforme parágrafo único.

---

<sup>85</sup> BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 20 de maio de 2017.

Tal instituto se refere a um modelo de guia de recolhimento unificado de todas as contribuições e demais encargos relacionados ao empregado doméstico, nos termos do art. 31 da respectiva Lei. Assim, visa justamente facilitar e incentivar a regularização da questão tributária da atividade laborativa em tela, uma vez que nem sempre o empregador doméstico teve essa preocupação, o qual muitas vezes sequer anotava a própria existência do vínculo empregatício na CTPS de seu empregado.

Já o *E-social* consiste em um sistema eletrônico de caráter declaratório, o qual atua conjuntamente com aquele, onde são registradas todas as informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, padronizando a sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição de dados, conforme preceitua Martinez<sup>86</sup>.

Assim, ambos os institutos constituem-se em um instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos oriundos da relação trabalhista, nos termos do §2º, inciso I, do art. 33 da Lei.

O Simples Doméstico assegura, portanto, o recolhimento mensal, mediante documento único, da contribuição descontada do empregado, contribuição patronal, contribuição para o seguro contra acidentes do trabalho (SAT), FGTS e sua respectiva multa, bem como do imposto de renda, nos termos do art. 34.

Portanto, tendo sido simplificado o referido sistema, bem como devido ao fato de ter sido alterada a presunção de desconto e recolhimento das contribuições da seara previdenciária em relação ao empregado doméstico, tal obrigação passa, definitivamente, a ser de responsabilidade exclusiva do empregador, não podendo a concessão de benefícios pela Previdência Social ser obstada mediante alegação de falta de comprovação do devido pagamento, o qual passou a ser mais bem monitorado pelo Poder Público.

#### ***3.4.2. O programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos***

Por fim, cabe destacar no presente trabalho as alterações legais no tocante à regularização das contribuições previdenciárias que se encontravam em atraso, até a vigência da lei em epígrafe.

---

<sup>86</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes, *op. cit.*, pág. 185, 2016.



O REDOM está previsto nos arts. 39 a 41 da Lei Complementar nº 150/2015, os quais o definem como sendo um programa que faculta aos empregadores doméstico quitarem, de forma parcelada, todos os seus débitos com o INSS vencidos até março de 2013, tanto deles quanto de seus empregados<sup>87</sup>.

A iniciativa prevê a extinção do valor referente às multas, aos encargos legais e aos honorários advocatícios, além da diminuição em 60% do valor dos juros moratórios (inciso I, § 1º, art. 40)<sup>88</sup>, quantia esta que dificultava muito a adimplência por parte do empregador.

Também há previsão do parcelamento dos débitos em até 120 vezes, respeitando-se a parcela mínima de R\$ 100,00, conforme dispõe o inciso II, § 1º, art. 40<sup>89</sup>.

Conforme o § 3º<sup>90</sup> do referido artigo, o beneficiado não pode, injustificadamente, deixar vencer três parcelas, sob pena do fim da regalia e, conforme o caso, haverá continuação da cobrança.

Preceitua o § 4º do art. 40<sup>91</sup> que, havendo o cancelamento do benefício, apurar-se-á o valor original da dívida, incidindo os acréscimos legais até a data da rescisão (I)<sup>92</sup>, porém, serão diminuídas do montante originário as parcelas pagas, inclusive sofrendo incidência dos acréscimos da lei até a data da extinção da benesse (II)<sup>93</sup>.

Por fim, o art. 41<sup>94</sup> afirma que, ao aderir ao programa, o empregador reconhece de forma irrevogável e irrevogável os débitos referentes ao INSS (I)<sup>95</sup>; igualmente, aceita de forma plena todas as condições determinadas sem o direito de retratação (II)<sup>96</sup>; e também,

---

<sup>87</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 143, 2015.

<sup>88</sup> BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 20 de maio de 2017.

<sup>89</sup> *Idem.*

<sup>90</sup> *Idem.*

<sup>91</sup> *Idem.*

<sup>92</sup> *Idem.*

<sup>93</sup> *Idem.*

<sup>94</sup> BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 20 de maio de 2017.

<sup>95</sup> *Idem.*

<sup>96</sup> *Idem.*

conforme disposto no inciso III<sup>97</sup>, não isenta o tomador das contribuições com vencimento a partir de 30 de abril de 2013.

Assim, aqueles que se encontravam em débito com a União poderiam apresentar requerimento nesse sentido perante a Autarquia Previdenciária, no entanto, somente em até 120 dias contados da entrada em vigor da lei em epígrafe (§ 2º, art. 40), ou seja, até 02 de outubro de 2015<sup>98</sup>.

De forma resumida, tal instituto possibilita o parcelamento de todas as dívidas existentes para com o INSS, concedendo anistia de 100% das multas aplicáveis, 60% dos juros de mora e liberação total dos encargos legais e advocatícios, dividindo-as em até 120 vezes com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 reais. Nesse sentido, o art. 40 da LC nº 150:

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts. 20 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013.

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

No entanto, há que serem respeitadas algumas regras, como a vedação de atraso de mais de três parcelas, nos termos do §3º do referido artigo, sob pena de cancelamento do benefício, com a consequente confissão e aceitação plena e irretratável de todos os débitos e condições estabelecidas, nos termos do art. 41 da Lei, havendo sua inscrição direta em Dívida Ativa em caso de inadimplemento.

---

<sup>97</sup> *Idem.*

<sup>98</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 143, 2015.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme delineado no presente trabalho, o empregado doméstico sempre se encontrou desamparado pela legislação pátria em diversos momentos de sua vida, sobretudo nos momentos mais delicados, seja na ocasião de precisar de benefícios programados, como aposentadoria, seja na eventualidade de ocorrência de acidente/ doença, em que precisaria de benefícios por incapacidade.

Percebe-se que havia um tratamento diferenciado no âmbito do direito trabalhista e previdenciário entre a categoria dos empregados domésticos e as demais, mesmo diante de questões similares. Nesse contexto, adveio a Emenda Constitucional nº 72 de 2013, denominada “PEC da Isonomia”, a qual foi responsável pela alteração do parágrafo único do art. 7º, da Constituição da República, estendendo a esta classe direitos que antes eram inaplicáveis e utópicos.

No entanto, depreende-se que nem todos os direitos assegurados pelo diploma constitucional possuíam eficácia plena, necessitando de uma lei posterior regulamentadora para possibilitar a realização de seus efeitos, contexto em que adveio a Lei Complementar nº 150 de 2015, também denominada de “Lei dos Direitos do Doméstico”.

Assim, apesar da demora na sua elaboração e promulgação, a qual é decorrente principalmente das diversas pressões ocasionadas pela manifestação da classe e da mídia<sup>99</sup>, esta lei proporcionou a efetiva equiparação dos empregados domésticos para com as demais categorias no tocante à seara previdenciária, sobretudo no que diz respeito à presunção de desconto e recolhimento de suas contribuições, a qual até então era somente relativa.

Nesse passo, observa-se que mesmo o empregado doméstico havendo trabalhado por longos anos e, conseqüentemente, contribuído para a Previdência Social sobre a remuneração auferida, nos termos do art. 28, inciso II, da Lei 8.212/91, eventualmente superior ao mínimo, somente tinha direito a benefícios no valor deste, ante a dificuldade que possuía de comprovar eventuais recolhimentos feitos por seu empregador.

---

<sup>99</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *op. cit.*, pág. 21, 2015.

Em outros termos, mesmo que o empregado doméstico percebesse remuneração superior ao salário-mínimo, havendo suas contribuições previdenciárias sido descontadas sob essa, somente receberia benefício previdenciário equivalente caso comprovasse que seu empregador de fato revestiu os valores descontados em favor da Receita Federal do Brasil, o que se tornava demasiadamente difícil para os mesmos.

Portanto, para fazer *jus* a benefício previdenciário no valor correspondente ao contribuído, o empregado doméstico precisava comprovar a existência do vínculo empregatício, o salário de contribuição auferido, bem como o efetivo recolhimento das contribuições feitas pelo seu empregador doméstico, o que não ocorria com a classe dos empregados.

Assim, nos deparamos diante de uma situação similar, uma vez que ambos possuíam seus empregadores como substitutos tributários originários, nos termos do art. 30, inciso I, alínea “a” e V, da Lei 8.213/91, com tratamentos diversos, haja vista que o empregado não precisava comprovar o efetivo recolhimento.

Desse modo, o presente trabalho visa tecer uma análise a respeito das conquistas trabalhistas e, principalmente, previdenciárias.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, C. *Origem do trabalho doméstico no Brasil*. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>.

Acesso em: 28 de mar. de 2017.

ALENCAR, R. *Análise da Lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>>. Acesso em: 25 de abr. de 2017.

AMADO, Frederico. *Direito Previdenciário*. 6ª edição. Salvador/BA: JusPODIVM, 2015.

BOBBIO, Norberto. *Teoria Geral do Direito*. Pág. 250. 3ª Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 9 de mai. de 2017.

*Brasil tem o maior número de domésticas do mundo*. G1, São Paulo, 09 de jan. de 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html>>. Acesso em: 27 de fev. de 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015*. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 6 de maio de 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei nº 8.212/93, de 24 de julho de 1993*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 6 de maio de 2017.

CARLOS SANTIAGO, Nino. *Introdução à análise do Direito*. Tradução de Elza Maria Gasparotto. 1ª edição. São Paulo: Wmf Martins fontes, 2010.

CASAGRANDE, C. *Trabalho doméstico e discriminação*. Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/indexd9f1.html?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 26 de fev. de 2017.

COSTA, E. *Os novos direitos dos empregados domésticos e o princípio da isonomia substancial*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-e-o-principio-da-isonomia-substancial,56393.html>> . Acesso em: 25 de jan. de 2017.

COVRE, Maria de Lourdes Manzini. *O que é cidadania*. São Paulo: Brasiliense. 1993, p. 17.

FERREIRA, C.M. *Histórico do empregado doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em: 22 de mar. de 2017.

FORTE, D. *As alterações previdenciárias trazidas pela Lei Complementar n.150/2015, especialmente no que se refere à viabilização de gozo de benefícios acidentários pelos empregados domésticos*. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16429](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16429)>. Acesso em: 16 de abr. de 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Os novos direitos do doméstico segundo a OIT, Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, v. 26, n. 7, abr. 2012, p. 223.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Pág. 08. Brasília: OIT, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar n. 150/2015*. Pág. 21. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva 2015.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. Pág.59. 15ª ed. São Paulo: Saraiva 2011.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Direitos do doméstico: Lei complementar n. 150/2015, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15*. Pág. 15. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2016.

MARX, Karl. *Crítica ao Programa de Gotha*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/24857-24859-1-PB.pdf>>. Acesso em 18 de mai. de 2017.

MEAD, Margaret. *Sexo e temperamento*. São Paulo: Perspectiva, 1999.

MONTEIRO RIZZOTTO, P. *Brasil tem 1,3 milhões de empregadas domésticas com carteira assinada*. Disponível em: <<http://brasileconomico.ig.com.br/brasil/2015-05-08/brasil-tem-13-milhao-de-empregadas-domesticas-com-carteira-assinada.html>>. Acesso em: 27 de jan. de 2017.

NETO, Cláudio Pereira de Souza e outros. *Teoria da Constituição – estudos sobre o lugar da política no Direito Constitucional*. Lumen Juris, 2003, Rio de Janeiro, p. 6.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos*. Número: 201, Adoção OIT: 2011. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>>. Acesso em 9 de mai. de 2017.

Previdência Social. *BENEFÍCIOS*: Índice de reajuste para segurados que recebem acima do mínimo é de 6,58% em 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/?s=teto&orderby=modified>>. Acesso em: 19 de jan. de 2017.

Redação Pragmatismo. Disponível em: <<http://www.pragmatismopolitico.com.br/2014/11/empregadas-domesticas-e-escravidao.html>>. Acesso em: 22 de mar. de 2017.

SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional positivo. 23º ed. Malheiros: São Paulo, 2004, p. 210.

TUPINAMBÁ, A. *Empregados domésticos: mudanças decorrentes da Emenda Constitucional nº 72*. Disponível em: <<http://augustotupinamba.jusbrasil.com.br/artigos/111915196/empregados-domesticos-mudancas-decorrentes-da-emenda-constitucional-n-72>>. Acesso em: 25 de abr. de 2017.

ZAMBITTE IBRAHIM, F. *A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC 150/15*. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044A+nova+disciplina+previdenciaria+d os+empregados+domesticos+com+o>>. Acesso em: 26 de mar. de 2017.